

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Verletzung von Mitbestimmungsrechten aus § 87 BetrVG

BAG, Beschluss vom 03.05.1994 - 1 ABR 24/93 (Frankfurt a.M.)

1. Dem Betriebsrat steht bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme zu. Dieser Anspruch setzt keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers i.S. des § 23 Absatz III BetrVG voraus. Insoweit gibt der Senat seine entgegenstehende Rechtsprechung auf (BAGE Band 42 Seite 11 = NJW Jahr 1984 Seite 196 = AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972).
2. Ist der Unterlassungsantrag des Betriebsrats so weit gefasst, dass er viele denkbare künftige Fallgestaltungen betrifft, ist er insgesamt unbegründet, wenn nicht in allen diesen Fällen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.
3. Setzt der Arbeitgeber im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Anrechnung einer Tarifloohnerhöhung übertarifliche Zulagen in der Weise neu fest, dass die Anrechnung zum Teil kompensiert wird, so liegt darin eine insgesamt mitbestimmungspflichtige Änderung der Entlohnungsgrundsätze.

Zum Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Abänderung übertariflicher Zulagen. Der Arbeitgeber betreibt Einzelhandelsgroßmärkte in der Bundesrepublik Deutschland, darunter auch in L. Er wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer Haustarifverträge an. Ast. ist der im Markt L. gewählte Betriebsrat. In den nach einheitlichem Muster abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsverträgen werden unter Nr. 4 auch Zulagen geregelt. Es heißt dazu: "Alle nicht tätigkeitsbezogenen Zulagen werden freiwillig und vorbehaltlich eines jederzeitigen Widerrufs gewährt und können bei Tarifierhöhungen auch rückwirkend angerechnet werden."

Im Jahr 1991 waren im Markt L. 289 Arbeitnehmer beschäftigt, darunter 11 Auszubildende. 41 Arbeitnehmer erhielten eine übertarifliche Zulage. Das Volumen aller übertariflichen Zulagen betrug in diesem Jahr vor dem Februar 7649,93 DM, nach dem Juli 9747,98 DM. Im Jahre 1992 erhielten von insgesamt 295 Beschäftigten 37 eine übertarifliche Zulage; das Volumen betrug vor dem Februar 9544,18 DM, nach dem Juli 6510,71 DM. Dem Markt wird von der Zentrale ein Jahresbudget von 9,7 % des Umsatzes für Personalkosten vorgegeben. Die Differenz zwischen dieser Summe und der Summe der Tarifentgelte kann der Marktleiter in der Form übertariflicher Zulagen verteilen. Das geschieht auf unterschiedliche Weise. Mit einem Teil der Arbeitnehmer ist einzelvertraglich die Zahlung einer höheren als der der Tarifgruppe entsprechenden Vergütung vereinbart worden. So erhalten alle Mitarbeiter der Metzgerei eine Vergütung nach der Endstufe ihrer Vergütungsgruppe, auch wenn die insoweit maßgeblichen Tätigkeitsjahre noch nicht erfüllt sind. Der Marktleiter hat und nutzt auch die Möglichkeit, abwanderungswilligen Arbeitnehmern eine Erhöhung der Bezüge zuzusagen, um sie im Betrieb zu halten. Mit einigen Mitarbeitern ist vereinbart, dass die Zulagen - abweichend von Nr. 4 des Mustervertrages - nicht auf Tarifloohnerhöhungen anrechenbar sein sollen. 1991 und 1992 wurden jeweils im Juni rückwirkend zum 1. März des Jahres die Tariflöhne erhöht. Die Beteiligten streiten darüber, ob diese Erhöhungen voll und gleichmäßig auf alle übertariflichen Zulagen angerechnet worden sind. Unstreitig kam es jedenfalls im zeitlichen Zusammenhang damit zu Änderungen der Zulagen. Nach einer Erklärung des Marktleiters wurde am 01.07.1991 geprüft, wieviel "Luft" für Zulagen noch bestand; mit den Abteilungsleitern sei besprochen worden, welche Mitarbeiter

beispielsweise immer pünktlich und zuverlässig und bereit seien, für andere einzuspringen. Anlässlich der Tarifloohnerhöhung 1992 erging eine "interne Mitteilung" der Zentrale an alle Marktmanager, in der es hieß: "1992 erfolgt generell eine Anrechnung der Tarifierhöhungen auf die bestehenden anrechenbaren übertariflichen Zulagen. Die Anrechnung erfolgt maschinell und bedarf Ihrerseits keiner besonderen Meldung. Sofern Sie im Nachgang bei Leistungsträgern Ihres Marktes eine erneute Erhöhung der Bezüge vornehmen wollen, teilen Sie uns dieses bitte unter Angabe von Name, Vorname, Funktion, beschäftigt seit, Ist-Gehalt nach Anrechnung, Vorschlag mit. Eine EDV-Liste, aus der die Gehälter Ihrer Mitarbeiter vor und nach der Tarifveränderung hervorgehen, erhalten Sie zu diesem Zweck kurzfristig über die Gehalts- und Lohnbuchhaltung. Sollten Sie keine Veränderungen der Gehälter und der Anrechnung vornehmen wollen, machen Sie uns bitte eine kurze Fehlmeldung. Als letzten Termin für Ihre Meldung haben wir den 10.07.1992 vorgesehen. Bitte informieren Sie über die Anrechnung rechtzeitig Ihren Betriebsrat."

Die Entwicklung der übertariflichen Zulagen in den Jahren 1991/1992 ergibt sich aus Listen, die von den Beteiligten im Verfahren vorgelegt wurden. Danach sind bei einzelnen Arbeitnehmern Änderungen zum 01.03.1991, zum 01.03.1992, aber auch zu anderen Zeitpunkten festzustellen, wie etwa zum 01.10.1991, 01.12.1991, 01.01.1992, 01.07.1992. Der Betriebsrat bat den Arbeitgeber mit Schreiben vom 24.07.1991 um Informationen darüber, bei welchen Mitarbeitern die Tarifloohnerhöhung 1991 auf die übertariflichen Zulagen angerechnet würden und bei welchen nicht. Mit Schreiben vom 12.08.1991 forderte er den Arbeitgeber auf, allen Mitarbeitern, denen die Tarifloohnerhöhung angerechnet worden sei, wieder die unveränderte Zulage zu gewähren; er werde sonst von seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz I Nr. 10 BetrVG Gebrauch machen. Mit seinem am 28.08.1991 beim ArbG eingegangenen Antrag hat der Betriebsrat zunächst begehrt, dem Arbeitgeber die einseitige Änderung der Zulagen zu untersagen sowie einzelnen benannten Mitarbeitern die ungekürzte Zulage weiterzuzahlen. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber habe eine mitbestimmungspflichtige Änderung der Zulagen vorgenommen. Weder 1991 noch 1992 seien die Tarifloohnerhöhungen voll und gleichmäßig angerechnet worden. Dies zeige die im zeitlichen Zusammenhang mit den Tarifloohnerhöhungen vorgenommene Änderung einzelner Zulagen. Die vom Arbeitgeber behauptete volle und gleichmäßige Anrechnung und die gleichzeitige Änderung des Verhältnisses der neuen Zulagenbeträge seien auf einen einheitlichen Entschluss zurückzuführen. Die Maßnahme habe auch einen kollektiven Bezug, da die innerbetriebliche Struktur bzw. die Verteilungsgrundsätze der Zulagen geändert worden seien. Auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer komme es dabei nicht an. Darüber hinaus seien auch ohne ersichtlichen Zusammenhang mit Tarifloohnerhöhungen kontinuierlich Änderungen vorgenommen worden, hinsichtlich derer ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht bestehe. Der Betriebsrat hat zweitinstanzlich zuletzt beantragt, unter Abänderung des Beschlusses des ArbG vom 18.12.1991 der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 zu untersagen, die in ihrer Niederlassung in L. an die dort Beschäftigten gezahlten (Leistungs-) Zulagen in Abänderung der Verteilungsgrundsätze einseitig zu modifizieren, solange und soweit nicht der Antragsteller und Beteiligte zu 1 der beabsichtigten Maßnahme zugestimmt hat oder eine die Änderung der Verteilungsgrundsätze legitimierende Betriebsvereinbarung in Kraft getreten oder ein entsprechender Spruch der Einigungsstelle erlassen worden ist, hilfsweise festzustellen, dass die jeweils von der Beteiligten zu 2 in Abänderung der Verteilungsgrundsätze vorgenommene Modifikation der in ihrer Niederlassung in L. gezahlten (Leistungs-) Zulagen gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern rechtsunwirksam sind, solange und soweit nicht der Antragsteller und Beteiligte zu 1 der jeweils beabsichtigten Maßnahme der Beteiligten zu 2 zugestimmt hat oder eine diese Abänderung legitimierende Betriebsvereinbarung in Kraft getreten oder ein Spruch der Einigungsstelle rechtswirksam geworden ist.

Das ArbG hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen, das LAG hat auf die Beschwerde des Betriebsrats dem zuletzt gestellten Hauptantrag stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Arbeitgeber die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die Beschwerde hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Der Antrag des Betriebsrats ist zwar zulässig; er scheitert auch nicht daran, dass ein Unterlassungsanspruch generell ausgeschlossen wäre (B); er ist aber deshalb unbegründet, weil er als sog. Globalantrag zu weit geht. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den abweisenden Beschluss des ArbG war daher zurückzuweisen.

A. Das LAG hat den als Hauptantrag gestellten Unterlassungsantrag zu Recht als zulässig angesehen. Es hat angenommen, der Antrag umschreibe das zu unterlassende Verhalten genügend genau und sei daher bestimmt genug. Dem ist im Ergebnis zuzustimmen. Der Antrag ist gerichtet auf Unterlassung einseitiger Abänderungen der an die Beschäftigten in L. gezahlten Zulagen. Wird ein Unterlassungsanspruch geltend gemacht, mit dem der Antragsgegner zur künftigen Unterlassung einzelner Handlungen verpflichtet werden soll, müssen diese so genau bezeichnet sein, dass kein Zweifel besteht, welche Maßnahmen im einzelnen betroffen sind. Richtet sich der Antrag auf die Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens, ist diesem Bestimmtheitserfordernis nur genügt, wenn die Fallgestaltung konkret bezeichnet wird, für die ein Mitbestimmungsrecht behauptet wird. Andernfalls könnte jeweils erst im Zwangsvollstreckungsverfahren anhand eines dann gegebenen konkreten betrieblichen Vorgangs entschieden werden, ob es sich um eine dem Mitbestimmungsrecht unterliegende Maßnahme handelt oder nicht. Damit wäre aber der Befriedungszweck des Beschlußverfahrens verfehlt.

Dem Bestimmtheitserfordernis genügt auch ein sog. Globalantrag, mit dem für einen bestimmten Vorgang generell ein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht wird. Bezieht sich der Antrag - wie hier - auf jede Änderung von Zulagen, ist dieses Begehren ausreichend bestimmt: Wird ihm in dieser Allgemeinheit stattgegeben, kann es in der Zwangsvollstreckung nicht zu Unklarheiten kommen. Ein derartiger Globalantrag ist also bestimmt genug und daher nicht unzulässig (BAGE Band 52 Seite 160 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG, AP Nr. 40 zu § 40 BetrVG 1972; BAG, AP Nr. 61 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung (zu B I 5); anders noch BAGE 44, 226 = AP Nr. 11 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; s. auch Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 81 Rdnr. 9). Ob dem zulässigen Globalantrag in dieser Allgemeinheit auch stattzugeben ist, ob also wirklich für alle von ihm erfaßten Fallgestaltungen ein Mitbestimmungsrecht besteht, ist eine Frage, die sich erst bei der Prüfung der Begründetheit des Antrags stellt.

B. Der danach zulässige Hauptantrag ist nicht schon deshalb unbegründet, weil die engen Voraussetzungen des § 23 Absatz III BetrVG nicht dargetan sind und der Betriebsrat einen weitergehenden Unterlassungsanspruch nicht geltend machen könnte. Das LAG hat vielmehr einen Unterlassungsanspruch dem Grunde nach zu Recht bejaht. Es hat offengelassen, ob das Verhalten des Arbeitgebers einen groben Verstoß gegen eine Verpflichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz i.S. von § 23 Absatz III BetrVG darstellt; ein Anspruch auf Unterlassung ergebe sich als Nebenleistungsanspruch unmittelbar aus § 87 Absatz I BetrVG. Dem stimmt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu.

I. Der Senat hat allerdings bisher in ständiger Rechtsprechung angenommen, das Betriebsverfassungsgesetz kenne keinen allgemeinen Anspruch des Betriebsrats, wonach der Arbeitgeber generell verpflichtet wäre, Handlungen zu unterlassen, die gegen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte des Betriebsrats verstoßen (grundlegend BAGE Band 42 Seite 11 = NJW Jahr 1984 Seite 196 = AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972, m. zust. Anm. v. Hoyningen-Huene = EzA § 23 BetrVG 1972 Nr. 9 m. zust. Anm. Rüthers/Henssler, in: SAE Jahr 1984 Seite 182; im Erg. zust. Anm. Buchner, in: AR-Blattei Arbeitsgerichtsbarkeit XII Ents. 119 m. ablehnender Anm. Bertelsmann). Der Betriebsrat könne vielmehr grundsätzlich nur nach § 23 Absatz III BetrVG die Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen verlangen. Voraussetzung sei folglich, dass der Arbeitgeber grob gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoße. Das gelte auch bei Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG.

Diese Entscheidung hat zwar im Schrifttum Zustimmung, aber auch starken Widerspruch gefunden (zust. neben den bereits genannten Anmerkungen etwa auch Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 23 Rdnrn. 80ff.; Matthes, in: Münchener Hdb. z. ArbeitsR, § ARBEITSR § 321 Rdnrn. 15ff.; Stege/Weinspach, BetrVG, 7. Aufl., § 23 Rdnrn. 17ff.; Söllner, Grundriß des ArbeitsR, 10. Aufl., § 21 Absatz VII; Zöllner/Loritz, ArbeitsR, 4. Aufl., § 46 III 6; Beuthien, ZfA 1988, Seite 1 (ZfA Jahr 1988 Seite 22ff.); Ehmann, SAE Jahr 1984 Seite 104f.; v. Hoyningen-Huene, BetriebsverfassungsR, 3. Aufl., S. 55; Joost, SAE Jahr 1985 Seite 59; Konzen, Betriebsverfassungsrechtliche Leistungspflichten des Arbeitgebers, 1984, S. 92ff.; Kort, CR 1986, CR Jahr 1986 Seite 813; a.A. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 23 Rdnrn. 77ff.; Trittin/Blanke, in: Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 23 Rdnrn. 116ff.; Wiese, in: GK-BetrVG, 5. Aufl., § 23 Rdnrn. 119ff.; Coen, DB 1984, DB Jahr 1984 Seite 2459; Derleder, AuR 1983, 289; ders., AuR 1985, 65; Dütz, DB Jahr 1984 Seite 115; ders., Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber im Anwendungsbereich von § 87 BetrVG, 1984; Hanau, NZA 1985, Beil. 2, S. 3 (12); ders., JuS 1985, JUS Jahr 1985 Seite 360; Kümpel, AuR 1985, 78; Leisten, BB 1992, BB Jahr 1992 Seite 266 (BB Jahr 1992 Seite 271); Neumann, BB Jahr 1984 Seite 676; Pahle, NZA Jahr 1990 Seite 51; Salje, DB Jahr 1988 Seite 909). Die Instanzgerichte sind der Rechtsprechung des Senats in der Mehrzahl nicht gefolgt, sie haben insbesondere den Erlass einstweiliger Verfügungen hinsichtlich unterschiedlicher Mitbestimmungsrechte damit begründet, dass ein Unterlassungsanspruch bestehe (vgl. statt aller die ausführlichen Nachw. bei Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, § 23 Rdnrn. 115, 117; Wiese, in: § GK-BETRVG § 23 Rdnrn. 119, 120, 134).

Auch der 6. Senat des BAG hat sich in seiner Entscheidung vom 18.04.1985 (BAGE Band 48 Seite 246 = NZA Jahr 1985 Seite 783 = AP Nr. 5 zu § 23 BetrVG 1972) gegen die Rechtsprechung des 1. Senats ausgesprochen und jedenfalls für den Bereich des erzwingbaren Mitbestimmungsrechts nach § 87 BetrVG einen Unterlassungsanspruch bejaht, der nicht an die strengen Voraussetzungen des § 23 Absatz III BetrVG gebunden sei; einer abschließenden Entscheidung bedurfte es aber nicht, da im Streitfall der Unterlassungsanspruch auf § 23 Absatz III BetrVG gestützt wurde und auch Erfolg hatte.

II. Der Senat hält nach erneuter Prüfung der Sach- und Rechtslage an der Begründung seiner Entscheidung vom 22. 2. 1983 (BAGE Band 42 Seite 11 = NJW Jahr 1984 Seite 196 = AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972) nicht fest. Die generelle Verneinung eines Unterlassungsanspruchs neben dem Sondertatbestand des § 23 Absatz III BetrVG lässt sich nicht aufrechterhalten. § 23 Absatz III BetrVG ist keine abschließende Regelung mit Ausschlußwirkung. Vielmehr muss für jeden

Mitbestimmungstatbestand gesondert geprüft werden, ob dieser dem Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch gibt oder nicht.

Die bisherige Rechtsprechung des Senats beruht auf der Annahme, aus § 23 Absatz III BetrVG folge zwingend, dass neben diesem ausdrücklich eingeräumten und an enge Voraussetzungen geknüpften Anspruch nicht noch ein weitergehender Anspruch auf Unterlassung bestehen könne, weil die Vorschrift sonst überflüssig wäre. Hiergegen ist mit Recht eingewandt worden, dass die Frage des Verhältnisses eines Anspruchs nach § 23 Absatz III BetrVG zu anderen denkbaren Unterlassungsansprüchen sich nicht in dieser Allgemeinheit beantworten lässt. Vielmehr kommt es auf die Einzeltatbestände des verletzten Mitbestimmungsrechts und des darauf bezogenen Unterlassungsanspruchs an (vgl. insb. Wiese, in: § GK-BETRVG § 23 Rdnr. 122; s. auch Konzen, Leistungspflichten, S. 44, 45, der einen eigenständigen Unterlassungsanspruch immerhin für den Fall des § 87 Absatz I Nr. 6 BetrVG bejaht; krit. insoweit etwa auch Rütters/Henssler, Anm. zu BAG, EzA § BAG § 23 BAGrVG 1972 Nr. 9; zweifelnd wohl auch Zöllner/Loritz, § 46 III 6). So musste der Senat die Annahme eines generellen Vorrangs von § 23 Absatz III BetrVG vor allen Ansprüchen mit der gleichen Rechtsfolge bereits in anderem Zusammenhang aufgeben. In der Entscheidung vom 17.05.1983 (BAGE 42, BAGE Band 42 Seite 366 = AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 1972) wurde ein Anspruch des Betriebsrats auf Leistung von Geld oder Sachen, auf Vorlage von Unterlagen oder auf Unterrichtung des Betriebsrats bejaht, obwohl ein solcher Anspruch mit gleichem Recht als unvereinbar mit § 23 Absatz III BetrVG gewertet werden könnte, weil in dieser Vorschrift Tun, Dulden und Unterlassen des Arbeitgebers gleichartig geregelt werden. Gleichwohl hat der Senat nicht angenommen, der Gesetzgeber habe § 23 Absatz III BetrVG jeden vergleichbaren Anspruch des Betriebsrats an die Voraussetzung knüpfen wollen, dass die Nichterfüllung sich als grober Verstoß gegen die entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers darstellen müsse. Für den Bereich von Leistungsansprüchen ist der Senat vielmehr davon ausgegangen, dass sich eine Anspruchsgrundlage aus einer speziellen Regelung ergeben kann und dann neben der allgemeinen Regelung des § 23 Absatz III BetrVG besteht oder dieser sogar vorgeht.

Eine weitere Widersprüchlichkeit innerhalb der Senatsrechtsprechung ergibt sich daraus, dass ein Unterlassungsanspruch bejaht wird, soweit es um die Unterlassung von Handlungen geht, durch die der Arbeitgeber gegen bestehende Betriebsvereinbarungen verstößt (BAGE Band 56 Seite 313 = NZA 1488, 255 = AP Nr. 24 zu § BETRVG 1972 § 77 BetrVG 1972; vgl. dazu etwa auch Pahle, NZA 1990, NZA Jahr 1990 Seite 51 (NZA Jahr 1990 Seite 53)). Mag es auch insoweit um eine andere Rechtsgrundlage gehen - nämlich die Sicherung der Rechte aus einer übereinstimmend getroffenen Regelung -, leuchtet es in der Tat nicht ohne weiteres ein, dass bei bereits ausgeübter Mitbestimmung dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zusteht, ein solcher Anspruch jedoch nur unter den engen Voraussetzungen des § 23 Absatz III BetrVG bestehen soll, wenn der Arbeitgeber die Ausübung des Mitbestimmungsrechts von vornherein unmöglich macht. Das Schutzbedürfnis des Betriebsrats ist hier nicht erkennbar geringer, und die Interessen des Arbeitgebers sind nicht schutzwürdiger.

III. Der Betriebsrat hat bei Verstößen gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz I BetrVG einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

1. Dieser Anspruch wird allerdings in § 87 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt. Unterlassungsansprüche können aber als selbständige, einklagbare Nebenleistungsansprüche auch ohne gesetzliche Normierung bestehen. Das ist völlig unbestritten bei der Verletzung eines absoluten Rechts (§ 823 Absatz I BGB) oder eines gem. § 823 Absatz II BGB geschützten Rechts

(vgl. dazu nur Erman/Hefermehl, BGB, 9. Aufl., § 1004 Rdnrn. 4, 5; Palandt/Bassenge, BGB, 53. Aufl., § 1004 Rdnr. 2). Anerkannt ist es aber auch für vertragsrechtliche Beziehungen. Unterlassungspflichten werden hier aus § BGB § 242 BGB abgeleitet (vgl. etwa Erman/Werner, § 241 Rdnr. 10 und § 242 Rdnrn. 50ff.; Kramer, in: MünchKomm., 2. Aufl., § 241 Rdnr. 16; Palandt/Heinrichs, § 241 Rdnr. 5). Ob in diesem Sinne ein Unterlassungsanspruch als selbständiger Nebenleistungsanspruch unmittelbar aus § 87 BetrVG abzuleiten ist, mag fraglich erscheinen (ablehnend Wiese, in: GK-BetrVG, § 23 Rdnr. 129); der Anspruch ergibt sich jedoch bei sozialen Angelegenheiten i.S. von § 87 BetrVG aus der besonderen Rechtsbeziehung, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht. Das durch die Bildung des Betriebsrats kraft Gesetzes zustande kommende "Betriebsverhältnis" (v. Hoyningen-Huene, NZA 1989, NZA Jahr 1989 Seite 121ff.; ders., BetriebsverfassungsR, S. 51ff.) ist einem gesetzlichen Dauerschuldverhältnis ähnlich (vgl. zuletzt etwa Raab, Negatorischer Rechtsschutz des Betriebsrats gegen mitbestimmungswidrige Maßnahmen des Arbeitgebers, 1993, S. 39ff. m.w. Nachw.). Es wird bestimmt durch die Rechte und Pflichten, die in den einzelnen Mitwirkungstatbeständen normiert sind, sowie durch wechselseitige Rücksichtspflichten, die sich aus § 2 BetrVG ergeben (vgl. v. Hoyningen-Huene, NZA Jahr 1989 Seite 121ff.; Heinze, DB 1983, Beil. 9, S. 6f.; Konzen, in: Festschr. f. Ernst Wolf, 1985, S. 279 (283ff.); Wiese, in: GK-BetrVG § GK-BETRUG § 23 Rdnr. 131).

§ 2 BetrVG enthält eine dem Grundsatz von Treu und Glauben i.S. von § 242 BGB vergleichbare Konkretisierung des Gebots partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Zwar lassen sich aus der Vorschrift keine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ableiten, die im Gesetz nicht vorgesehen sind. § 2 BetrVG ist aber bei der Auslegung der einzelnen Tatbestände des Betriebsverfassungsgesetzes zu berücksichtigen (vgl. nur Heinze, DB 1983, Beil. 9, S. 7; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 2 Rdnr. 11; Kraft, in: GK-BetrVG, § GK-BETRUG § 2 Rdnr. 14). Bei der Wertung der im Gesetz vorgesehenen Rechte kann daher aus dem allgemeinen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit als Nebenpflicht grundsätzlich auch das Gebot abgeleitet werden, alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung des konkreten Mitbestimmungsrechts entgegensteht. Insoweit ist eine dem vertraglich begründeten Schuldverhältnis vergleichbare Lage gegeben. Daraus folgt allerdings noch nicht, dass jede Verletzung von Rechten des Betriebsrats ohne weiteres zu einem Unterlassungsanspruch führt. Vielmehr kommt es auf die einzelnen Mitbestimmungstatbestände, deren konkrete gesetzliche Ausgestaltung und die Art der Rechtsverletzung an. Es ist daher nicht widersprüchlich, einen Unterlassungsanspruch bei Verstößen gegen § 87 BetrVG zu bejahen, ihn aber im Zusammenhang mit der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen oder in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu verneinen (so z.B. Wiese, in: § GK-BETRUG § 23 Rdnrn. 141, 146).

2. Bei Verstößen gegen das Mitbestimmungsrecht des § 87 BetrVG muss dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zur Verfügung stehen.

a) § 87 BetrVG regelt die erzwingbare Mitbestimmung. Maßnahmen in diesem Bereich soll der Arbeitgeber nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen können. Verstößt er hiergegen, entsteht eine betriebsverfassungswidrige Lage. Dass der Gesetzgeber diese auch nur zeitweise dulden und einen Unterlassungsanspruch ausschließen wollte, ist nicht ersichtlich. Es fehlt gerade eine § 115 Absatz VII Nr. 4 BetrVG entsprechende Regelung, wonach in Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Seebetriebsrats unterliegen, der Kapitän vor einer Einigung mit dem Betriebsrat eine vorläufige Regelung treffen kann, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Schiffsbetriebes dringend erforderlich ist. Dass in Notfällen dem Arbeitgeber ausnahmsweise

auch im Rahmen des § 87 BetrVG die Möglichkeit eingeräumt sein mag, eine Anordnung vorläufig ohne Zustimmung des Betriebsrats wirksam zu treffen, ist damit nicht ausgeschlossen (zum Meinungsstand vgl. nur Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, § 87 RdNr. 21, 22). Wenn man dies zugesteht, unterstreicht das nur, dass in "Normalfällen" ein einseitiges Vorgehen nicht geduldet werden kann.

b) Dem lässt sich nicht entgegenhalten, § 87 Absatz II BetrVG sehe eine andere Konfliktregelung vor; danach entscheide bei fehlender Einigung die Einigungsstelle verbindlich. Diese Konfliktregelung betrifft nicht den betriebsverfassungswidrigen Zustand, der durch das Verhalten des Arbeitgebers bis zur Entscheidung der Einigungsstelle entsteht. Der Betriebsrat kann zwar die Einigungsstelle anrufen, aber dadurch allein Rechtsnachteile nicht abwenden. Bei kurzfristigen Maßnahmen lässt sich eine Entscheidung der Einigungsstelle oft nicht rechtzeitig herbeiführen. Auch bei längerfristigen Maßnahmen werden durch den betriebsverfassungswidrigen Vollzug häufig Fakten geschaffen, die nachträglich nur noch schwer zu beseitigen sind. Die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle sichert also nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bis zu deren Entscheidung. Im übrigen ist es grundsätzlich Aufgabe desjenigen Betriebspartners, der eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vornehmen will, mit dem Ziel einer Einigung an den anderen Partner heranzutreten bzw. im Falle der Nichteinigung eine Entscheidung der Einigungsstelle herbeizuführen. Verweist man den Betriebsrat auf das Verfahren der Einigungsstelle im Falle eines mitbestimmungswidrigen Vorgehens des Arbeitgebers, werden die Rollen vertauscht. Der Betriebsrat hat häufig gar kein Interesse an der vom Arbeitgeber angestrebten Regelung - etwa der Kürzung übertariflicher Zulagen oder der Einführung von Schichtarbeit -, also auch keinen Anlass, ein Einigungsstellenverfahren einzuleiten. Die Zuerkennung eines Unterlassungsanspruchs, der nicht von den engen Voraussetzungen des § 23 Absatz III BetrVG abhängig ist, wird dem Verhältnis der Betriebspartner besser gerecht. Der Arbeitgeber wird dadurch gezwungen, das vorgesehene Verfahren einzuleiten, wenn er die beabsichtigte Maßnahme umsetzen will. Genau dies entspricht aber dem Sinn der Konfliktregelung des § 87 Absatz II BetrVG.

c) Eine hinreichende Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Absatz II BetrVG wird auch nicht dadurch erreicht, dass nach ganz herrschender Auffassung und ständiger Rechtsprechung entsprechend der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung mitbestimmungswidrig durchgeführte Maßnahmen gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern keine Rechtswirkung erzeugen (vgl. zuletzt nur Großer Senat des BAG, NZA Jahr 1992 Seite 749 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § BETRVG 1972 § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 30 (zu D II)). Damit wird zwar indirekt ein Zwang auf den Arbeitgeber ausgeübt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu wahren. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG ist aber dem Betriebsrat zum Schutze der Belegschaft zugewiesen, dient also kollektiven Interessen. Der Betriebsrat selbst muss daher eine wirksame Möglichkeit haben, aktiv für die Einhaltung seines Mitbestimmungsrechts Sorge zu tragen. Man kann ihn nicht auf ein Tätigwerden gerade derjenigen verweisen, deren Rechte durch seine Beteiligung gesichert werden sollen.

Im Übrigen ist die Wirksamkeit des indirekten Drucks, der von den einzelnen Arbeitnehmern ausgehen kann, recht schwach. Eine kollektive Weigerung aller betroffenen Arbeitnehmer, bis zur Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens betriebsverfassungswidrigen Anordnungen Folge zu leisten, ist praktisch nicht zu erreichen. Für den einzelnen Arbeitnehmer ist ein erhebliches Risiko mit einer solchen Weigerung verbunden. Bei Zweifeln über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts setzt er sich dem Vorwurf aus, eine unberechtigte Arbeitsverweigerung zu

begehen. Außerdem können die Individualinteressen der betroffenen Arbeitnehmer und die vom Betriebsrat zu wahren kollektiven Interessen auseinanderfallen, so dass für einzelne Arbeitnehmer oder Teile der Belegschaft kein Anlass oder keine Möglichkeit besteht, Rechte wegen einer unterbliebenen Beteiligung des Betriebsrats geltend zu machen.

d) Ist also einerseits eine hinreichende Sicherung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechts bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens auf anderem Wege nicht gewährleistet, andererseits aber aus § 87 BetrVG zu entnehmen, dass nach dieser Vorschrift mitbestimmungspflichtige Maßnahmen grundsätzlich nicht - auch nicht zeitweise oder vorläufig - ohne Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt werden sollen, ist es gerechtfertigt und geboten, dem Betriebsrat einen selbständigen Nebenleistungsanspruch zuzubilligen, der das gesetzliche Ziel erreichbar macht. Dies ergibt eine sachgerechte Auslegung des § 87 BetrVG im Lichte des § 2 BetrVG (vgl. insb. Wiese, in: GK-BetrVG, § 23 Rdnrn. 131, 132; Kraft, in: § GK-BETR VG § 2 Rdnr. 12; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, § 2 Rdnr. 10; Raab, S. 184ff.; Witt, Die betriebsverfassungsrechtliche Kooperationsmaxime und der Grundsatz von Treu und Glauben, 1987, S. 112).

3. Einem Unterlassungsanspruch, der nicht auf grobe Verstöße des Arbeitgebers beschränkt ist, kann nicht entgegengehalten werden, der Betriebsrat könne ihn dazu missbrauchen, bei Meinungsverschiedenheiten über den Umfang des Mitbestimmungsrechts seine Auffassung durchzusetzen, indem er erforderliche Maßnahmen verzögert oder gar vereitelt. Dieses Argument betrifft bei näherer Betrachtung nur die prozessuale Frage, ob und inwieweit der Unterlassungsanspruch bei Unklarheiten über die Auslegung und Anwendung der einzelnen Mitbestimmungstatbestände des § 87 Absatz I BetrVG durchgesetzt werden kann. Die Befürchtung, dass der Betriebsrat mit Hilfe seines Unterlassungsanspruchs eine "Blockadepolitik" betreiben könnte, erweist sich jedoch als unbegründet. In der Regel wird der Betriebsrat so verfahren wie im vorliegenden Fall und den Streit über den Umfang seines Mitbestimmungsrechts als Vorfrage im Zusammenhang mit seinem Unterlassungsanspruch im Beschlußverfahren geltend machen. Die betriebsverfassungsrechtliche Meinungsverschiedenheit wird dann gleichzeitig mit dem Unterlassungsanspruch geklärt. Ein Auseinanderklaffen der materiellen und der prozessualen Rechtsstellung droht allerdings dann, wenn der Betriebsrat seinen Unterlassungsanspruch im Wege der einstweiligen Verfügung geltend macht. Das summarische Eilverfahren kann die betriebsverfassungsrechtliche Meinungsverschiedenheit nicht abschließend klären. Die daraus folgenden Probleme sind jedoch keine Besonderheit des Betriebsverfassungsrechts und mit prozessualen Mitteln weitgehend zu vermeiden. Insbesondere bei den Anforderungen, die an den Verfügungsgrund zu stellen sind, können das Gewicht des drohenden Verstoßes und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme einerseits für den Arbeitgeber und andererseits für die Belegschaft angemessen berücksichtigt werden.

C. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist jedoch deshalb unbegründet, weil er alle künftigen Änderungen der Zulagen erfasst, obwohl ein so weitgehendes Mitbestimmungsrecht nicht besteht.

1. Wie bereits dargelegt, ist ein Globalantrag, mit dem die Unterlassung einer bestimmten Handlung für viele denkbare Fallgestaltungen begehrt wird, nur dann begründet, wenn der Antragsteller die Unterlassung für alle erfassten Fallgestaltungen verlangen kann. Ist dies nicht der Fall, muss der Antrag im Ganzen als unbegründet zurückgewiesen werden. Das Gericht darf nicht dahin erkennen, dass der geltend gemachte Anspruch unter einschränkenden Voraussetzungen gegeben ist, die nicht zum Inhalt des Antrags erhoben worden sind. Eine

solche Tenorierung würde sich nicht mehr im Rahmen des Antrags halten (§ 308 ZPO). Es würde nicht weniger als beantragt zugesprochen werden, sondern etwa anderes (BAGE Band 52 Seite 160 = NZA Jahr 1986 Seite 840 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG, NZA 1992, 315 = AP Nr. 40 zu § BETRVG 1972 § 40 BetrVG 1972; Senat, AP Nr. 61 § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

2. Der Antrag des Betriebsrats ist als Globalantrag anzusehen. Er bezieht sich ohne Einschränkungen auf jede künftige Abänderung der an die Beschäftigten in L. gezahlten Zulagen. Das LAG hat ihm auch in vollem Umfang entsprochen, wobei mit der teilweisen Abweichung vom Wortlaut offensichtlich keine sachliche Abweichung beabsichtigt war. Angesichts des eindeutigen Wortlauts lässt sich der Antrag nicht einschränkend auslegen. So ist insbesondere keine Beschränkung dahin möglich, dass nur für Änderungen aus Anlass von allgemeinen Tarifloohnerhöhungen ein Unterlassungsanspruch geltend gemacht wird (wonach immer noch ein Globalantrag vorläge). Diese Einschränkung war noch in dem unter dem 23. 9. 1992 vom Betriebsrat angekündigten Hauptantrag nicht mehr aufgenommen worden (ebensowenig in den Hilfsantrag). Im Schriftsatz vom 14. 12. 1992 hat der Betriebsrat vielmehr ausdrücklich darauf hingewiesen, dass von dem Arbeitgeber nicht nur aus Anlass von Tarifloohnerhöhungen, sondern kontinuierlich Änderungen vorgenommen worden seien. Diesen Gesichtspunkt greift auch das LAG auf, indem es darauf verweist, dass nach der Entwicklung der Zulagen in den Jahren 1991/1992 nicht nur zum 1. März des jeweiligen Jahres, sondern auch zu anderen Zeitpunkten viele Veränderungen stattgefunden hätten, die nicht als Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen angesehen werden könnten. Das LAG hat also jede Änderung der Zulagen - sei es im Zusammenhang mit allgemeinen Tarifloohnerhöhungen, sei es unabhängig davon - als vom Antrag erfasst angesehen.

3. Ein Mitbestimmungsrecht kann aber nicht für jeden denkbaren Fall einer künftigen Änderung der gezahlten übertariflichen Zulagen bejaht werden.

a) Das LAG ist zutreffend ausgegangen von der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen (BAG, NZA Jahr 1992 Seite 749 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § BETRVG 1972 § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 30). Danach unterliegt nicht nur die Aufstellung von Verteilungsgrundsätzen für übertarifliche Zulagen, sondern auch die Änderung dieser Grundsätze der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Absatz I Nr. 10 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht besteht allerdings nur dann, wenn es um die Festlegung oder Änderung allgemeiner (kollektiver, genereller) Regelungen geht. Die individuelle Lohngestaltung, also Regelungen mit Rücksicht auf bestimmte Umstände einzelner Arbeitnehmer, bei denen ein innerer Zusammenhang mit ähnlichen Regelungen für andere Arbeitnehmer nicht besteht, sind mitbestimmungsfrei (vgl. im einzelnen BAG GS, NZA Jahr 1992 Seite 749 (zu C III 3b); vgl. weiter nur Senat, NZA Jahr 1993 Seite 232 = AP Nr. 54 zu § BETRVG 1972 § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Senat, NZA 1993, NZA Jahr 1993 Seite 668 = AP Nr. 55 zu § BETRVG 1972 § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Senat, NZA 1993, NZA Jahr 1993 Seite 566 = AP Nr. 56 zu § BETRVG § 87 BetrVG Lohngestaltung; Senat, NZA 1993, NZA Jahr 1993 Seite 568 = AP Nr. 60 zu § BETRVG 1972 § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

b) Dem LAG ist insoweit zuzustimmen, als es die im Zusammenhang mit den allgemeinen Tarifloohnerhöhungen 1991 bzw. 1992 vorgenommenen sowie vergleichbare künftige Änderungen als mitbestimmungspflichtig angesehen hat.

aa) Der Arbeitgeber beruft sich zu Unrecht darauf, er habe die jeweiligen Tariflohnerhöhungen zunächst voll und gleichmäßig und damit mitbestimmungsfrei auf die Zulagen aller Arbeitnehmer angerechnet; erst im Nachgang seien individuelle Erhöhungen vorgenommen worden. Eine derartige Betrachtungsweise wird dem Vorgang nicht gerecht. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 11.08.1992 (NZA 1993, NZA Jahr 1993 Seite 410 = AP Nr. 53 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 32) ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bejaht für den Fall, dass der Arbeitgeber eine Tariflohnerhöhung zunächst auf die übertariflichen Zulagen aller Arbeitnehmer anrechnet, das durch die Anrechnung eingesparte Zulagenvolumen aber sogleich nach anderen Grundsätzen neuverteilt. Hier wird nicht voll und gleichmäßig angerechnet. Eigentliches Regelungsziel ist vielmehr eine Umverteilung des Zulagenvolumens und damit eine Änderung der Verteilungsgrundsätze.

bb) Von einer derartigen einheitlichen Maßnahme ist angesichts der vom LAG festgestellten Tatsache auch in den Jahren 1991/1992 auszugehen. Für 1991 belegen dies schon die Angaben des Marktleiters. Dieser hat dargelegt, am 01.07.1991 sei geprüft worden, wieviel "Luft" für Zulagen jetzt noch bestanden habe; mit den Abteilungsleitern sei besprochen worden, welche Mitarbeiter beispielsweise immer pünktlich und zuverlässig gewesen seien und bereit, für andere einzuspringen. Daraus wird deutlich, dass im unmittelbaren Zusammenhang mit der Tariflohnerhöhung die Zulagen neu verteilt wurden. Es wurde berechnet, wie groß der vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei festzusetzende "Topf" (nämlich die Differenz zwischen der Summe der Tarifentgelte und 9,7 % vom Marktumsatz) nach der Tariflohnerhöhung noch war; sodann wurde entschieden, nach welchen Kriterien dieser Betrag künftig eingesetzt werden sollte. In dieser Weise verfährt aber letztlich jeder Arbeitgeber bei der Entscheidung über eine volle oder nur anteilige Anrechnung einer Tariflohnerhöhung. Für das Jahr 1992 ergibt sich das gleiche Bild. Wenn die Zentrale des Arbeitgebers in einer internen Mitteilung an die Marktleiter die Anweisung ergehen ließ, 1992 erfolge generell eine Anrechnung auf anrechenbare Zulagen, gleichzeitig aber darauf hinwies, dass "im Nachgang" Erhöhungen vorgenommen werden könnten, kommt auch hier die Einheitlichkeit des Vorgangs deutlich zum Ausdruck.

cc) Dem LAG ist auch insoweit zu folgen, als es einen kollektiven Tatbestand angenommen hat. Auch bei Fehlen ausdrücklich festgesetzter Verteilungskriterien kann die Änderung eines bestehenden Zulagensystems einen kollektiven Bezug haben. Dies hat der Senat insbesondere dann bejaht, wenn die für die unterschiedliche Anrechnung erkennbaren Wertungskriterien notwendigerweise einen Vergleich mit anderen Arbeitnehmern voraussetzen. In diesem Sinne hat der Senat einen kollektiven Bezug bejaht bei Anrechnungen, die aus Leistungsgründen vorgenommen werden (Senat, NZA Jahr 1993 Seite 566; Senat, NZA Jahr 1993 Seite 568; Senat, AP 61 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nrn. 36, 37, 40). Hieran gemessen sind etwa die Kriterien für die Neuverteilung, die der Marktleiter für das Jahr 1991 dargelegt hat, geradezu klassische Beispiele für Unterscheidungsmerkmale mit Kollektivbezug.

c) Der Antrag des Betriebsrats ist aber nicht nur auf künftige Unterlassung solcher Tatbestände gerichtet, wie sie im Zusammenhang mit den Tariflohnerhöhungen 1991/1992 festzustellen waren. In der zuletzt gestellten Form und mit der zuletzt gegebenen Begründung erfaßt er vielmehr die Unterlassung jeglicher einseitiger Änderungen des (derzeitigen) Zulagensystems. Dies wäre nur gerechtfertigt, wenn jede künftig denkbare einseitige Änderung der Zulage mitbestimmungspflichtig wäre. Das ist jedoch nicht anzunehmen.

Mitbestimmungsfrei ist schon nach der Entscheidung des Großen Senats die vollständige und gleichmäßige Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen, obwohl auch sie zur Änderung der Zulagen und zur Änderung der Verteilungsgrundsätze führen kann. Die Rechtsbeschwerde weist insoweit zu Recht darauf hin, dass der Antrag selbst diesen Fall der einseitigen Abänderung erfasst. In Betracht kommen ferner Fälle ohne kollektiven Bezug. So hat der Senat einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand verneint, wenn gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer eine Tarifloohnerhöhung auf eine übertarifliche Zulage mit Rücksicht darauf angerechnet wird, dass er trotz einer Umsetzung auf einen tariflich niedriger bewerteten Arbeitsplatz unverändert die bisherige Vergütung erhielt (Senat, NZA Jahr 1993 Seite 569 = AP Nr. 57 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 38). Eine mitbestimmungsfreie Änderung von Zulagen im Zusammenhang mit der Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen kommt weiterhin in Betracht, wenn sie auf den Wunsch der betroffenen Arbeitnehmer aus steuerlichen Gründen zurückgeht (Senat, AP Nr. 61 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 40). Als mitbestimmungsfrei hat der Senat schließlich auch solche Anrechnungsfälle behandelt, bei denen es nicht um eine allgemeine Tarifloohnerhöhung, sondern nur um eine Änderung der Eingruppierung einzelner Arbeitnehmer ging (NZA Jahr 1993 Seite 232 = AP Nr. 54 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 33).

Bereits diese Entscheidungen machen deutlich, dass durchaus nicht in jedem Fall der Änderung von übertariflichen Zulagen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, und zwar auch dann nicht, wenn es zu einer Änderung der Verteilungsgrundsätze kommt. Daraus folgt, dass dem als Globalantrag zu verstehenden Hauptantrag des Betriebsrats nicht stattgegeben werden kann. Der Antrag ist vielmehr insgesamt unbegründet.

D. Der auf denselben Sachverhalt wie der Hauptantrag gestützte Hilfsantrag ist wie dieser unbegründet. Der Hilfsantrag unterscheidet sich vom Hauptantrag sachlich nur dadurch, dass nicht Unterlassung begehrt wird, sondern nur die Feststellung der Unwirksamkeit von Änderungen der Zulagen für die betroffenen Arbeitnehmer. Der Antrag ist mit diesem Inhalt nicht schon deshalb als unzulässig anzusehen, weil er auf die Feststellung individualrechtlicher Ansprüche der Arbeitnehmer gerichtet wäre. Er ist vielmehr zwanglos dahin zu verstehen, dass der Betriebsrat die Feststellung begehrt, die Änderung der Zulagen hätte an sich seinem Mitbestimmungsrecht unterlegen. Mit diesem Inhalt ist er zulässig (BAGE Band 54 Seite 79 = NZA Jahr 1987 Seite 386; BAGE Band 56 Seite 346 = NZA Jahr 1988 Seite 322 = AP Nr. 31 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Er ist jedoch insgesamt unbegründet. Wie der Unterlassungsantrag ist auch der Hilfsantrag als Globalantrag anzusehen, da er unterschiedslos auf jede denkbare künftige Änderung von Zulagen gerichtet ist. Nach der ausdrücklichen Umstellung des ursprünglich angekündigten Hilfsantrags und seiner Angleichung an den Hauptantrag kann er auch nicht dahin ausgelegt werden, dass er eine Feststellung des Mitbestimmungsrechts bei Anrechnung der Tarifloohnerhöhungen 1991/1992 als selbständigen Teil erfasste.

Es kann daher dahingestellt bleiben, ob in diesem Fall dem Feststellungsantrag hätte teilweise stattgegeben werden können. Ob das LAG den Betriebsrat hätte gemäß § 139 ZPO auf Bedenken gegen die Neufassung des Antrages hinweisen müssen, bedarf gleichfalls keiner abschließenden Entscheidung. Der Betriebsrat hat keine entsprechende Verfahrensrüge erhoben.